

Le principali misure

1

ASSENZA DEL LAVORATORE

Dimissioni

In caso di dimissioni per "fatti concludenti" si introduce un'importante novità: se l'assenza ingiustificata del lavoratore si protrae oltre i termini previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro o, in mancanza di una previsione contrattuale, oltre i 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro per accertarne la veridicità e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore.

2

CONCILIAZIONI

Modalità telematica

Sulle conciliazioni si sana un vulnus della riforma Cartabia: la norma integrata con il riferimento all'articolo 411 del Codice di procedura civile, prevede la parificazione nella possibilità di utilizzare la modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi anche per le conciliazioni in sede sindacale delle controversie di lavoro, che sono il più tradizionale e diffuso strumento di risoluzione alternativa delle controversie di lavoro, che da sempre ha costituito un valido strumento di deflazione del contenzioso giudiziario.

3

CONTRATTAZIONE

Lavoro stagionale

Sul lavoro stagionale si introduce un'interpretazione autentica in base alla quale, oltre ai cosiddetti "stagionali" individuati dal decreto (Dpr del 1963), rientrano anche le attività organizzate per fronteggiare intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, o le esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dal Ccnl.

4

INSERIMENTO AL LAVORO

Apprendistato

Una dote di 15 milioni di euro annuali già stanziata per il solo apprendistato professionalizzante è destinata alle attività di formazione promosse dalle Regioni e dalle Province autonome per tutte le tipologie di apprendistato. È possibile trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

5

SOMMINISTRAZIONE/1

Risorse Formatemp

Viene superata la rigidità contenuta all'art. 12 del d.lgs. 276/2003 che mantiene separate le contribuzioni generate dai lavoratori assunti a tempo determinato e a tempo indeterminato. In deroga alle previsioni del Ccnl, sarà quindi consentito l'utilizzo «congiunto, sostitutivo o integrativo» delle risorse Formatemp a tempo determinato e a tempo indeterminato per candidati e lavoratori delle Agenzie per il lavoro.

6

SOMMINISTRAZIONE/2

Eliminata la causale

Si rimuove la causale del contratto di lavoro a tempo determinato a scopo di somministrazione in caso di impiego da parte del somministratore di appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro. Viene eliminata la disposizione sul limite del 30 giugno 2025 per l'impiego oltre 24 mesi di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro in missione a termine presso la medesima azienda utilizzatrice.

7

SOMMINISTRAZIONE/3

Via i limiti percentuali

Si elimina il limite del 30% previsto per i contratti a termine in caso di somministrazione a termine di lavoratori stagionali e in aziende "start up". Viene sanato così un disallineamento normativo con il contratto a termine. Con una seconda norma, inoltre, nel Collegato lavoro si introduce una disposizione che elimina il limite del 30% in caso di somministrazione a termine di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dall'ApL.

8

PENSIONI

Ape sociale

Vengono uniformati i tempi di presentazione delle domande di accesso all'Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto, prevedendo che tali domande siano presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno. Dal 1° gennaio 2025 sarà possibile rateizzare fino a 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge, dovuti a Inps e Inail e non affidati agli agenti della riscossione